

A FLEXIBILIZAÇÃO DO TRABALHO E AS NOVAS FORMAS DE CONTRATOS: REFLÉXOS NAS EMPRESAS DA INDÚSTRIA NAVAL NO BRASIL

BERENICE DE LEMOS SILVA SALVADOR¹; **PEDRO ROBERTT²**

¹*Universidade Federal de Pelotas - berenicelemossalvador@gmail.com*

²*Universidade Federal de Pelotas - probertt21@gmail.com*

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como finalidade central fazer uma reflexão sobre as mudanças no “mundo do trabalho”, mais pontualmente das transformações ocorridas na década de 1980, até os dias atuais, com foco na indústria naval no Brasil. Trata-se de analisar de que forma essas transformações foram absorvidas e reproduzidas no mercado nacional, mais especificamente, no que se refere a organização das formas de contratos de trabalhos nas empresas. Esse trabalho está sendo desenvolvido em conjunto com a dissertação de mestrado, buscando trazer a luz da discussão sobre o mundo do trabalho, as relações existentes nas diversas formas de contratos de trabalho, e até que ponto a flexibilidade ocorre na indústria naval. Durante a década de 1970, o modelo taylorista/fordista entra em crise estrutural, impulsionado por alguns fatores como: a queda de produtividade e o aumento da resistência operária; os baixos salários; a saturação dos mercados dos países centrais; e a instabilidade na economia capitalista, entre outros (HOLZMANN, BAUMGARTEN, 2011, p. 315-317). Em resposta a essa crise, começa a ser implantada uma reestruturação produtiva, tomando como referência inovações que já existiam nos anos de 1950, na produção industrial no Japão. Assim o Ocidente, é surpreendido com a elevada produtividade e qualidade dos produtos, ficando conhecido mundialmente como “modelo japonês”. A reestruturação produtiva é resultante de um processo de organização da economia, que inclui maior internacionalização, deslocamento de empresas e mudanças técnicas e organizacionais (ROBERTT, 2009).

Com a reestruturação produtiva e as novas formas de flexibilização dos contratos de trabalho como: terceirização, subcontratação, trabalhador temporário, entre várias outras maneiras de contratação, surge também, mais recentemente, o contrato do trabalhador como “Pessoa Jurídica”. Assim sendo, as questões que norteiam esse estudo são: de que forma a flexibilização contribui para alteração dos modelos de contratos de trabalho nas últimas décadas, propiciando o surgimento do trabalhador com contrato formal de prestação de serviços, sob forma de “pessoa jurídica”? E de que modo essa prática é institucionalizada entre as empresas que atuam na indústria naval?

Na década de 1980, o Japão ascende a um lugar de destaque na economia mundial, como sendo o mais forte concorrente, ocupando posições e espaços significativos na comparação com os EUA e a Europa Ocidental. O sucesso desse novo modelo e de suas empresas se deve mais a forma de organização e gestão, onde é possível explorar mais as potencialidades das novas tecnologias atribuindo flexibilidades, do que apenas dar créditos à superioridade tecnológica japonesa em relação aos demais países capitalistas centrais. Com a abertura de novos mercados e a implantação de novas tecnologias, surge a necessidade de uma rápida

adaptação das empresas, onde à lógica da produção em massa cede lugar a lógica da flexibilidade (KOVÁCS, 2001, p.45).

Para uma melhor sustentação teórica deste trabalho, se faz necessária uma breve revisão dos conceitos de “trabalho”, “reestruturação produtiva” e “flexibilização”. A flexibilização para Ricardo Antunes (1999), é uma desregulamentação na estrutura do trabalho e dos direitos trabalhistas, acarretando perdas pelas novas mudanças organizacionais nas empresas, uma desverticalização, subcontratação e terceirização da força de trabalho, agravados com o aumento dos trabalhadores informais, assim aumentando a fragmentação no interior da classe trabalhadora, passando-se de um “sindicalismo de classe” para um “sindicalismo de empresa” (ANTUNES, 1999, p. 55).

Segundo Harvey (1993), a flexibilização proporciona maior agilidade nas formas de contratação e demissão dos trabalhadores, flexibilidade quanto à jornada trabalhada e flexibilização dos vínculos empregatícios e dos contratos de trabalho. Para esse autor a atual tendência é a contratação de: “[...] força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 1993, p. 144). Ainda segundo o autor, em 1987 na Inglaterra os trabalhadores “flexíveis” aumentaram em 16 por cento, o que significa em números reais, um aumento entre 1981 e 1985 de 8,1 milhões, nesse mesmo período o número dos empregos permanentes caíram seis por cento, ficando em 15,6 milhões. Nos EUA, mais ou menos no mesmo período, foram registrados [...] cerca de um terço dos dez milhões de novos empregos criados nos EUA estavam na categoria “temporário” [...] (HARVEY, 1993, p. 144). Conforme o autor, paralelamente as transformações do mercado de trabalho, ocorreu também significativas mudanças na organização industrial, como a subcontratação organizada, está oportunizou a formação de pequenos negócios. Assim, renascendo sistemas de trabalhos domésticos como: o artesanal, familiar e partenaria, estes ressurgindo e florescendo, porém não mais como apêndices do sistema produtivo, e sim como peças centrais (HARVEY, 1993, p. 145).

De acordo com FINKEL (1994, p.418) o significado de flexibilidade “[...] variará según el contexto en que se utilice el concepto y según lo empleen dirigentes empresariales, sindicales o miembros del Gobierno”.

2. METODOLOGIA

Em termos de metodologia, o primeiro passo da pesquisa empírica é a busca de matérias publicadas sobre o assunto. Assim foi feita uma pesquisa em sites oficiais, trabalhos publicados em revistas e eventos, que tenham relevância e possam contribuir para o esclarecimento e compreensão desse tema. No segundo momento, foi executada uma revisão bibliográfica de autores da sociologia do trabalho, que possam fornecer um aporte teórico necessário através da incorporação dos conceitos e dos elementos históricos, para que se entenda o contexto e a temporalidade dos processos de trabalho, desta maneira possibilitando uma reflexão sobre o tema proposto. O terceiro e último passo, é a apresentação dos resultados e conclusão, feitos a partir das etapas desenvolvidas até o momento.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o conjunto de todos os materiais levantados e analisados, é possível chegar a alguns resultados e conclusões. A reestruturação produtiva aconteceu no Brasil em um estágio hipertardio, em relação aos países centrais, que estavam vivendo uma crise capitalista, ao contrário do nosso país, que durante os anos de

1968 e 1973, alcançava grandes índices de crescimento econômico. A reestruturação produtiva também tem impactado o mercado de trabalho naval, redefinindo as condições de organização do processo produtivo e do trabalho, principalmente no que diz respeito aos processos de terceirização e subcontratação. Essas práticas têm sido recorrentes no setor naval onde uma grande quantidade de atividades produtivas são terceirizadas para empresas de pequeno e médio porte. A flexibilização proporciona uma série de mudanças e alterações nas formas “tradicionais” de contratos. Com a reestruturação e globalização, as empresas estão cada vez mais competitivas, desta forma buscam cada vez mais contratar trabalhadores que se adaptem as suas necessidades de acordo com as condições do mercado interno e global.

4. CONCLUSÕES

Como conclusão primária para esse trabalho, podem-se traçar alguns aspectos relevantes: no Brasil com a reestruturação produtiva as relações de trabalho e as relações entre empresas também sofreram alterações, multiplicando-se as relações de terceirização, conforme a tendência do mercado internacional. Com o acirramento da concorrência mundial, as empresas estão buscando novas formas de contratos de trabalho para minimizar seus custos e assim, aumentando o seu lucro, onde gera um impacto direto na força de trabalho. Desta forma, as exigências nas contratações aumentam, procurando-se contratar trabalhadores com diversas qualificações, que se adaptem às novas formas mais flexíveis. Nesse novo contexto, surgem os trabalhadores com contratos de “pessoas jurídicas”, ou seja, sob uma prestação de serviços formalizada. Cumpre destacar que esse trabalhador, não vê modificada a sua “função,” ao mesmo tempo em que, passa a não se definir mais como engenheiro, técnico, inspetor, etc., mas sim como pertencente à classe de profissionais autônomos. Referente a esses trabalhadores, será feito, em uma próxima etapa uma pesquisa de campo, para que se possa identificar o seu perfil na indústria naval, do Polo Naval da cidade de Rio Grande.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Ed. Boitempo, 2009.
- FINKEL, L. **La Organización Social Del Trabajo.** Madrid: Ediciones Pirámide,S.A., 1994.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Ed. Loyola, 2008, 17º Ed.
- HOLZMANN, L.; BAUGARTEN, M. Reestruturação produtiva. In: _____. **Dicionário de trabalho e tecnologia.** 2. ed. rev. ampl. - Porto Alegre: Zouk, 2011.
- KOVÁCS, I. Empresa Flexível: problemas sociais do pós-taylorismo. In: _____. **Globalizações:** novos rumos no mundo do trabalho. Florianópolis/Lisboa: Ed. da UFSC, 2001. p.43-66.
- ROBERTT, P. **Trabalho e reestruturação produtiva:** entre lutas e negociações. Pelotas: Editora e Gráfica Universitária, 2009.

